

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

UM PACTO COM O FUTURO DA EQUIDADE RACIAL

**INSIGHT REPORT
2022**

Edição - Conferência Empresarial ESG Racial

DEZEMBRO | 2022



PARCEIRO INSTITUCIONAL



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

APOIO INSTITUCIONAL



O Pacto de Promoção da Equidade Racial é uma iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema.

PREFÁCIO



"QUEM NÃO LUTA CONTRA O RACISMO NESSE PAÍS, LUTA A FAVOR DELE. E SILÊNCIO NÃO VAI SALVAR A GENTE." BENILDA BRITO

Na manhã de terça-feira do dia 29/11, a 1ª Conferência EMPRESARIAL ESG RACIAL falava para nós, de religião de matriz africana, sobre Ogum ele que é o orixá da ferramenta e do conhecimento, aquele que amola as nossas armas para luta, o soldado do bem. Na concepção africana, soldado para nós é OGUM. Nós damos presente, agradecemos e confiamos em Ogum. Soldado é aquele que protege a nossa casa, a nossa vida, nossos corpos, e não esses dos quais temos recebido tamanha violência. Na concepção africana, balas são crianças que correm atrás delas em festas de Cosme e Damião, não balas perdidas que atingem nossas crianças e matam nossos jovens pretos a cada 23 minutos. É na proteção de Ogum que fizemos esse lançamento com muita responsabilidade nos enfrentamentos aos racismos, querendo discutir democracia e denunciando todas as formas de violência.

Nós insistimos que é preciso criar um outro modelo de sociedade onde a democracia prevalece de verdade. É necessário radicalizar o conceito de democracia. Porque ele exige que eu veja a outra pessoa como igual nas nossas diferenças, nas nossas identidades. A nossa diversidade não pode ser considerada desigualdade, não pode ser tratada como desigualdade. Por isso nós trouxemos os modelos das comunidades quilombolas.

É no quilombo onde, sim, existem relações de igualdade, inclusão, equidade e diversidade, onde se respeita o plural, e que é o nosso Norte, nosso Horizonte. É urgente a reconstrução de uma cultura de paz no Brasil. Uma paz como aprendemos em África, uma paz afrocentrada, onde cabem todos. As nossas relações são circulares. O desafio passa pelo enfrentamento de violências, de racismos, ódios e preconceitos nunca superados e, infelizmente, fortalecidos de maneira acelerada recentemente. Racismo, misoginia, LGBTfobia, capacitismo, aporofobia, racismo religioso e outras formas de racismo: escolar, institucional, estrutural, individual, xenofobia e outras violências foram elevadas a um patamar institucional sem precedentes nos últimos anos, contribuindo para a construção de uma atmosfera fascista nunca vista no Brasil. É preciso se posicionar, é necessário que as empresas privadas enxerguem o seu lugar nesses conflitos sociais, que se refletem na cultura organizacional. Não é possível silêncios, não cabem silêncios.

É preciso perceber que existem desigualdades sociais, enxergar que essas desigualdades sempre permanecem em cima de um mesmo grupo, o não direito, a não oportunidade, o não acesso a bens, o não igualitário salário, o não cargo de chefia, sempre as mesmas condições de desigualdade. Humanizar as relações, humanizar os espaços. É preciso enxergar as pessoas negras como pessoas humanas, parando de coisificar e animalizar pessoas como tem acontecido no cotidiano. As empresas e a iniciativa privada precisam se somar à luta dos movimentos sociais do terceiro setor. Precisam se somar e ajudar a pensar políticas públicas. Precisam dialogar com comunidades tradicionais, ribeirinhas, comunidades originárias e quilombolas, precisam trazer outra epistemologia para dentro das instituições. É necessário, acima de tudo, transformar, investir em ações afirmativas, em atos que vão verdadeiramente modificar o país.

Nós acreditamos que uma iniciativa como essa do Pacto fortalece, encoraja e modifica as igualdades sociais, impactando no racismo estrutural. É urgente e necessário o novo tempo e nós precisamos estar juntos, juntas e juntas.

Axé!

Benilda Brito

Ativista da @redemalala, luta pelo direito à educação para todas as pessoas. Consultora da ONU Mulheres e Pacto Global para fortalecimento das capacidades das empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) para enfrentar o Racismo Estrutural, na perspectiva intersetorial.

BOA VINDAS!

GILBERTO COSTA DIRETOR EXECUTIVO

No ano de 2022, a Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial se consolidou como uma instituição que contribui para o incentivo às transformações urgentes de nossa sociedade. Por meio de um esforço conjunto entre empresas, movimentos sociais e representantes da sociedade civil, a Associação assumiu um projeto ambicioso: *atuar diretamente no enfrentamento ao racismo dentro das instituições privadas.*

O Pacto tem trabalhado para implementar e promover o protocolo ESG Racial, proposta inovadora desenvolvida a partir de estudos aprofundados sobre a realidade da presença das pessoas negras no mercado de trabalho, além de articular e incentivar a melhoria da qualidade da educação pública e a formação de profissionais negros no Brasil.

Com atividades realizadas de maneira colaborativa, em um incansável trabalho de toda nossa equipe, chegamos ao fim de 2022 com perspectivas positivas para a continuidade de nossas ações em 2023.

Seguimos cientes de que o desafio assumido tem um percurso



de longa data que reflete uma realidade de profundas desigualdades raciais e sociais no país, requerendo soluções inteligentes e eficazes para avançar rumo às transformações e à justiça social.

O relatório a seguir é nosso convite para a imersão naquilo que elaboramos, produzimos, incentivamos, executamos, traçamos como meta e desenhamos como sonho. No fim de tudo, é na produção de imaginários que podemos modelar futuros.

Boa leitura!

Gilberto Costa
Diretor Executivo
Associação Pacto de Promoção da
Equidade Racial

Um Pacto pela Equidade Racial

ÍNDICE

- 01** Um Pacto pela Equidade Racial
- 02** Protocolo ESG Racial: Adesões e trilha
- 03** Homologadoras e Certificadoras
- 04** Engajamento: Eventos Realizados
- 05** Eventos Parceiros
- 06** Prêmios
- 07** Na Mídia
- 08** Inteligência: Estudos e Pesquisas
- 09** 1ª Conferência Empresarial ESG Racial: um pacto pela Equidade Racial
- 10** Conferência: o que ouvimos!
- 11** Conferência: insights
- 12** Um Pacto com o Futuro da Equidade Racial: Recomendações
- 13** Equipe: Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial



UM PACTO PELA EQUIDADE RACIAL

A incrível habilidade humana de regeneração muitas vezes está ligada a sua capacidade de buscar formas inteligentes de prosperar. Imagine nossa sociedade sem as descobertas científicas produzidas ao longo dos séculos? Sem as inovações tecnológicas que garantem, por exemplo, nossa capacidade de ampliação de nossa conectividade, de nossa comunicação com os diferentes cantos da terra? Imagine um mundo sem a nossa produção criativa, sem a produção de saberes múltiplos dos diversos povos? Dentro do que entendemos hoje como a rica produção da sociedade, talvez este mundo seria como o pó que sobra de uma combustão completa. Cinza.

Contudo, a mesma inteligência que nos faz prosperar é a que provoca as mais diferentes injustiças e nos faz empobrecer cultural, social, política e economicamente. Basta olhar a história da humanidade para percebermos as profundas marcas deixadas em nossa sociedade. Interferências irreversíveis em nosso ecossistema, crises alimentares, pandemias, tensões, guerras, governos ditatoriais, opressores e violentos, e desigualdade de direitos e abismo social.

Um rastro de destruição!

Entre tantas barbáries, a injustiça social é um dos resultados dessa capacidade de destruição conduzida pelo humano, hábil em produzir desencontros no arranjo social, colocando indivíduos em patamares de desigualdades.

No Brasil, o rastro deixado pela capacidade do homem de destruir nos leva à necessidade contínua de busca por soluções. Trabalhamos arduamente, ao longo dos anos para diminuir as desigualdades. Entretanto, avançamos em alguns passos, e muitas vezes retornamos a níveis anteriores. Por exemplo, o ano de 2022 marcou nossa história como o ano em que retornamos ao Mapa da Fome da ONU [1] com 33,1 milhões de brasileiros que não têm garantido o que comer. No mesmo estudo, mais da metade (58,7%) da população brasileira convive com a insegurança alimentar em grau leve, moderado ou grave. A população negra é a mais atingida.

Atuar de forma incisiva, em comunidade e de maneira propositiva tem se tornado, cada vez mais, a premissa de nossa existência e, por isso, o Pacto de Promoção da Equidade Racial se constituiu e tem olhado para o desajustes da sociedade, principalmente aqueles que estão relacionados às questões raciais.

[1] Em 2022, o Segundo Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil apontou que 33,1 milhões de pessoas não têm garantido o que comer – o que representa 14 milhões de novos brasileiros em situação de fome. Conforme o estudo, mais da metade (58,7%) da população brasileira convive com a insegurança alimentar em algum grau: leve, moderado ou grave. Fonte: Agência Senado. [Link de acesso](#).

Hoje, a realidade brasileira é constituída por uma desigualdade social profunda, e muito de suas bases estão no racismo estrutural, que, por consequência, impacta diretamente o desenvolvimento econômico de toda a sociedade.

Dados recentes publicados pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - informam que a taxa de desemprego geral ficou em 9,3% no segundo trimestre de 2022. Entre as mulheres negras, o percentual passa a ser de 13,9%, e, entre os homens negros, a taxa é menor que taxa nacional: 8,7%. Os dados têm como base os indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC) [2].

A escolha e a resposta do Pacto para romper com os ciclos destrutivos residem no campo das proposições. No que tange ao seu objeto, visa a propor e implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, incorporando a questão racial nos parâmetros sociais, ambientais e de governança, entendendo, contudo, que a equidade racial é um dos mecanismos de promoção do desenvolvimento social e econômico.

O Protocolo ESG Racial busca ancorar suas proposições em:

- Uso do Índice ESG de Equidade Racial;
- Ações Afirmativas de Equidade racial;
- Investimento Social em Equidade Racial;
- Certificação e Monitoramento;
- Governança.



Toque do Sino por Equidade Racial - B3

[2]:Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC). Visa a acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País. Para atender a tais objetivos, a pesquisa foi planejada para produzir indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes. Fonte: IBGE. [Link de acesso](#).

O trabalho contínuo para a adesão voluntária de empresas interessadas em atender às demandas sociais por maior equidade racial, consciência social e transparência fez alcançar, no ano de 2022, 36 (trinta e seis) empresas conectadas à proposta. Também foram promovidas, junto às empresas e aos investidores institucionais, ações de formação e o uso do Índice ESG de Equidade Racial (IEER), de maneira que tais instituições pudessem contemplar atividades que estimulassem uma maior equidade racial dentro das suas estruturas. Um movimento contínuo de dentro para fora, abraçando, portanto, as demandas da sociedade.

Como principais estratégias de engajamento, o Pacto manteve uma agenda permanente de formações, orientações, monitoramento, avaliações e propostas de discussões, divididas entre atividades proprietárias e convites de parceiros. Ações na B3 - Bolsa de Valores, IDIS - Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social e FIA Business School marcaram a parceria externa.

O Pacto propôs e fez cumprir uma agenda de intenções que culminou na realização de sua primeira Conferência Empresarial ESG Racial em novembro de 2022, tendo também realizado o I Fórum Pacto das Pretas, o Webinar Sankofa, certificações, entre outros.

Criou uma plataforma que é uma ferramenta de auxílio para as empresas no cálculo do IEER, na comunicação das aplicações de

ações afirmativas, dos investimentos sociais privados, na perspectiva de monitorar a evolução dos índices e as recomendações realizadas pelas organizações certificadoras.

Na plataforma há também uma área reservada para o cadastro das organizações sociais, a fim de indicá-las para empresas que desejam realizar ações de responsabilidade social corporativa, contratar serviços dentro do ecossistema de diversidade e ambiente para cadastro de vagas afirmativas. Além de ter uma área para troca de experiências e fóruns destinados para as empresas signatárias.



Foto 1: Selma Moreira, Gilberto Costa, Adriana Barbosa, Jair Ribeiro, Fábio Alperowitch
**Apresentação Protocolo ESG Racial:
Outubro de 2021**

Foto 2: **I Fórum Pacto das Pretas: Julho 2022**

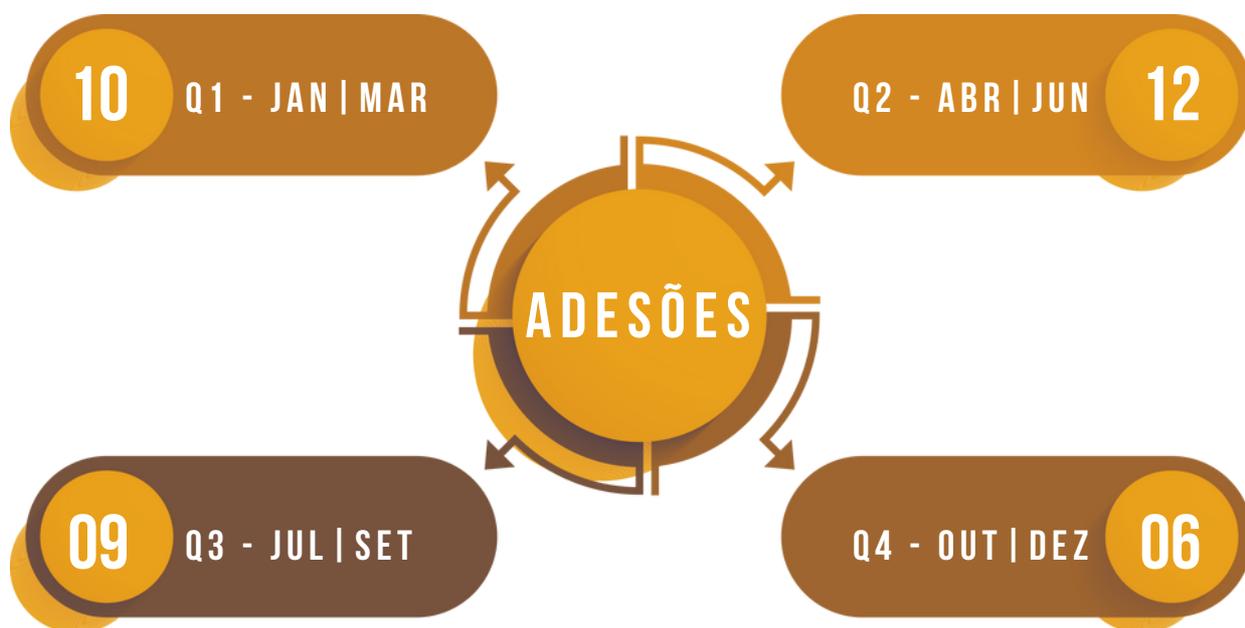
Foto 3: **1ª Conferência Empresarial ESG Racial: Novembro 2022**

PROTOCOLO ESG RACIAL: ADESÕES E TRILHA

Toda a estratégia do Pacto colabora para o trabalho conjunto e 2022 foi o ano de adesões, fez aproximações com diversos setores em um trabalho permanente para que mais empresas aderissem ao Protocolo ESG Racial. Chegamos ao final do ano com 37 adesões concluídas. A intenção é de que o número cresça em 2023, trazendo para perto a consolidação de participações dos setores como economia e finanças, além de abrigar áreas, como saúde e educação.

O processo é totalmente voluntário, gratuito e percorre uma trilha específica de adesão.

As adesões ocorreram durante todo o ano de 2022.



ADESÕES

KraftHeinz

BANCO PAN

galena

VOX
Capital

AREZZO & CO

benê
com.ve

ANIMALE

ADP
Always Designing
for People®

DASA

Jive

pwc

Grupo Fleury

xp Investimentos

Alicerce
educação

VALE

BNP PARIBAS

SuperRico

suzano

SESI

SENAI

playKids

mobile

BANCO FIBRA

C.E.S.A.R

ifood

GERDAU

ambev

AFTERVERSE

mobilepay

Zoop

Sympla

vivo

[B]³

BAYER

banco bmg

NESST

CSN

Companhia Siderúrgica Nacional

HOMOLOGADORAS E CERTIFICADORAS

Para implementação e controle dos processos, bem como para o cálculo do IEER, as empresas precisarão contratar uma Certificadora, que usualmente será uma empresa de auditoria, certificação ou acreditação, que atenderá aos requisitos definidos no Regulamento ESG. Os analistas das Certificadoras responsáveis pelo cálculo do IEER serão obrigatoriamente formados por uma Homologadora, devidamente habilitada pelo Conselho Deliberativo da Associação que gere o Pacto.

Homologadoras:

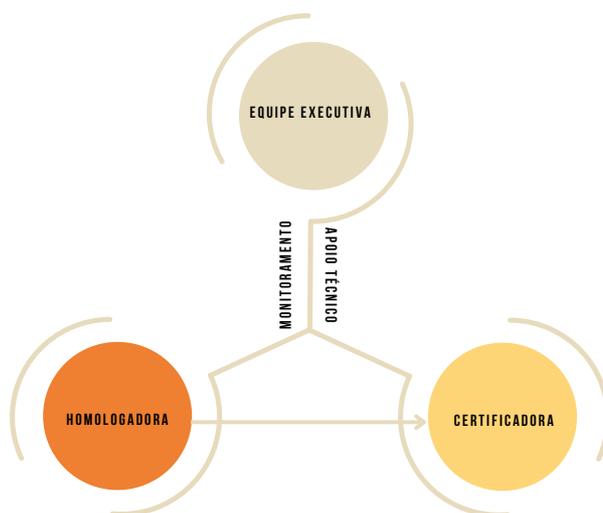
Entidades responsáveis pela capacitação, habilitação e homologação de instituições de auditoria, consultoria, certificação e acreditação sobre a implementação, acompanhamento e definição do Índice ESG de Equidade Racial (IEER) nas empresas e organizações, para efeitos do Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil.

São homologadoras: AFROREGGAE, EDUCAFRO, Instituto Hoju, Instituto Ethos, CEAP - Centro de Articulação de Populações Marginalizadas.

Certificadoras:

Atuarão como validadoras da implementação, acompanhamento e definição do IEER pelas empresas, através do monitoramento anual das ações afirmativas desenvolvidas e verificação dos compromissos de Investimento em Equidade Racial contemplados no Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil. As Certificadoras estabelecerão critérios de auditoria/certificação de acordo com a realidade da empresa e seu setor, desde que dentro de parâmetros mínimos definidos pelas organizações Homologadoras.

São certificadoras: Ser Antirracista, AZ4 Consultoria e Projetos, EDUCAFRO, FICAS, RM Consulting, Instituto Social Espaço Negro, Diálogos Entre Nós Diversidade e Inclusão.



ENGAJAMENTO: EVENTOS REALIZADOS

A Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial promoveu ações tendo como objetivo principal a difusão de conhecimento. Atividades de homologação e certificação de instituições engajadas nas ações de promoção da equidade racial, formação para empresas e instituições que mantêm diretrizes relacionadas às diversidade, equidade e inclusão, e o lançamento do Índice de Equidade Racial, foram realizações iniciais previstas no Protocolo ESG Racial proposto pela instituição.

37
empresas
aderiram ao
Pacto em 2022

5
eventos
foram realizados no ano

2.000+
pessoas
foram impactadas nos eventos realizados
pelo Pacto



As ações planejadas contribuíram tanto para a difusão de conhecimento, como também para a aproximação com as empresas que visam a contribuir para a redução das desigualdades e a consequente promoção para o desenvolvimento econômico no país.

EVENTOS PARCEIROS

ABR IBGC CONECTA IMPLANTAÇÃO DE UM PROTOCOLO ESG RACIAL NO MERCADO BRASILEIRO

JUN IDIS ESG E O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO: OS DESAFIOS DA AGENDA SOCIAL

SET PACTO DA ONU SDGS IN BRAZIL

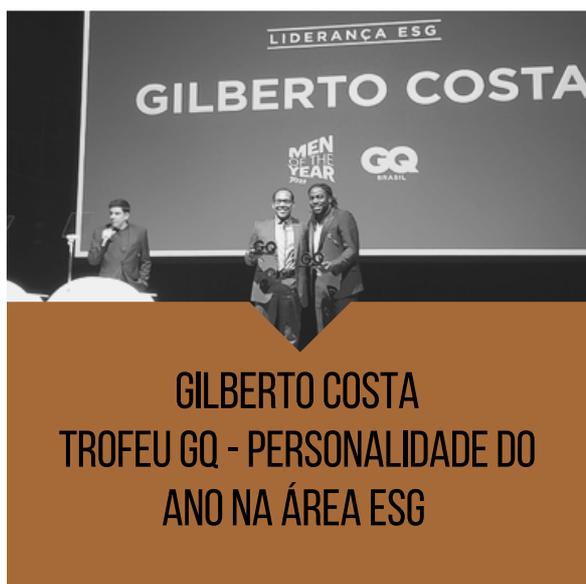
NOV FIA BUSINESS SCHOOL STAKEHOLDERS E ESG: PROTOCOLO ESG RACIAL E ÍNDICE ESG DE EQUIDADE RACIAL

NOV TOQUE DE CAMPANHIA PELA EQUIDADE RACIAL

DEZEMBRO 2022

PRÊMIOS

O Pacto alcançou seu primeiro objetivo: se estabelecer como ponte de conexão entre mercado, governos e sociedade civil, percebendo a urgência de nos associarmos como comunidade ativa para as mudanças. As premiações recebidas ao final do ano reforçam a importância de se debater e ser propositivo.

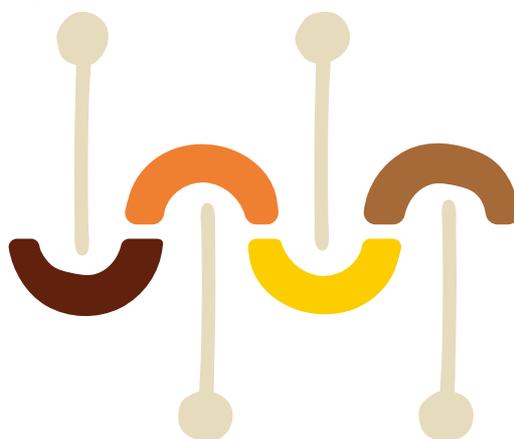


NA MÍDIA

Durante o ano de 2022 o Pacto desenhou estratégias e se posicionou nos canais de comunicação gerando mídias espontâneas em canais no formato online e impresso.

268 INSERÇÕES AO
LONGO DO ANO

173 VEÍCULOS



INSERÇÕES
EXAME ~8
IBGC SÃO PAULO ~7
GLOBO ONLINE - 6
ANBIMA - 6
RAÇA BRASIL - 6

+ 1.000.000 ACESSOS
NOS CANAIS DE
DISTRIBUIÇÕES ONLINE



INTELIGÊNCIA: ESTUDOS E PESQUISAS

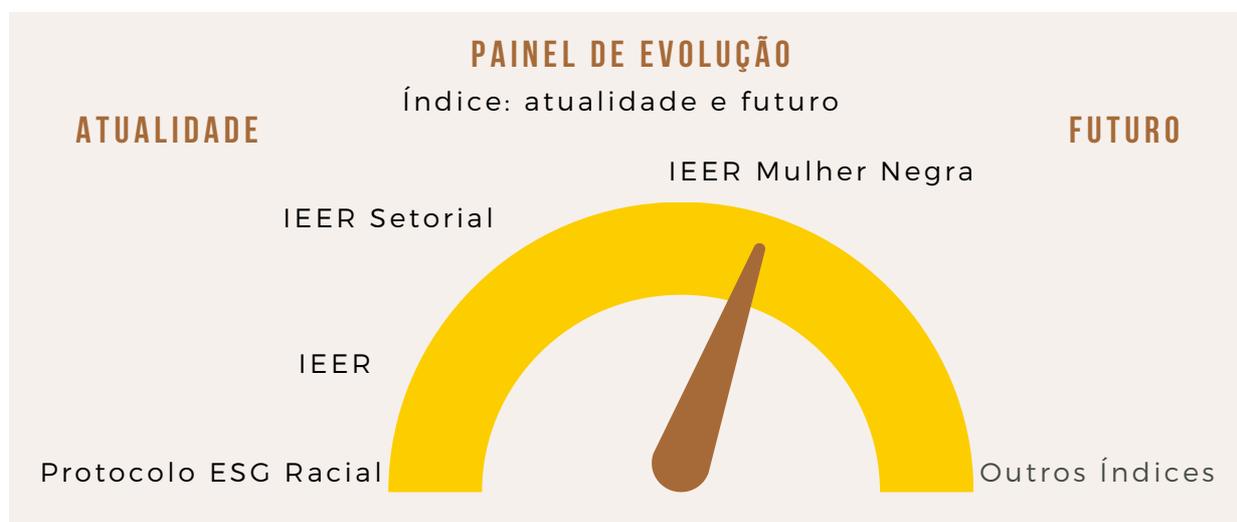
Índice ESG de Equidade Racial: desenvolvido para medir o desequilíbrio racial dentro das organizações em termos de renda destinada a profissionais negros, quando comparado ao percentual de negros na população economicamente ativa na região em que a empresa atua.

Índice ESG de Equidade Racial Setorial: desenvolvido para estabelecer um parâmetro para cada segmento da economia nacional e para servir como referência para as empresas que desejam combater a desigualdade racial.

Índice ESG de Equidade Racial Mulher Negra: desenvolvido para estabelecer um parâmetro dentro das empresas em relação à presença da mulher negra nos diversos setores do mercado.

Os índices são diretrizes para que as empresas possam estabelecer suas próprias metas de desenvolvimento e atingir seus objetivos, tendo de maneira complementar o suporte do Pacto através de ações afirmativas e investimento social privado.

Os desenvolvimentos de pesquisas são parte das estratégias de inteligência do Pacto. O painel a seguir mostra a evolução das ações de pesquisa propostas, elencando ações do presente e as proposições futuras. Outras ações podem ser desenvolvidas no futuro, tendo como objetivo central dar subsídios baseados em fatos e dados para que transformações ocorram. Investir, propor, medir, monitorar e avaliar são estratégias permanentes para o Pacto e para a sociedade.



1ª CONFERÊNCIA EMPRESARIAL ESG RACIAL

UM PACTO PELA EQUIDADE RACIAL



Isabel Fillardis - Embaixadora do Pacto de Promoção da Equidade Racial

"*Agenda propositiva focada em fato e dado*". A frase é parte do discurso de abertura da 1ª Conferência Empresarial ESG Racial, promovida pela Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial no auditório da FECAP, na Liberdade em São Paulo, no mês de novembro. As palavras são do Diretor Executivo da associação, Gilberto Costa, e dão o tom de toda a conferência, com o objetivo de difundir e promover conhecimentos sobre o tema, que é fundamental não apenas para as empresas comprometidas com a diversidade, mas, especialmente, para garantir a sustentabilidade econômica do mercado em médio e longo prazo.

A programação abordou temáticas relacionadas à formulação de políticas públicas e o papel do Estado na transformação social; discussões direcionadas ao mercado e o desenvolvimento econômico, que se relacionam diretamente com práticas para a redução das desigualdades econômicas e sociais ou a participação de cada integrante da sociedade na transformação radical dos comportamentos e na luta antirracista. A conferência dialogou com a diversidade de setores, entre eles: indústria, serviços, organizações da sociedade civil e governos.

NÚMEROS



Para a conferência, o Pacto mobilizou pessoas e empresas de diversas regiões e setores.



PAINÉIS

CONFERÊNCIA EMPRESARIAL ESG RACIAL

29|11

- Abertura: Gilberto Costa - Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial e Edison Simoni - Reitor da FECAP
- Aula Magna - Benilda Brito
- O ESG Racial no Brasil sob a ótica dos CEOs
- Inovação e Indicadores ESG - o desafio de mensurar a equidade racial
- Proposições de combate ao racismo estrutural
- Organizações Sociais e o mercado corporativo em uma agenda de transformação racial
- Diversidade e Inclusão: compromissos com a sustentabilidade
- Lançamento do índice ESG Equidade Racial Mulheres Negras

30|11

- Pacto de Promoção da Equidade Racial: inovação e indicadores Investimento Social Privado em equidade racial
- O papel da filantropia na transformação racial no Brasil
- Educação antirracista - 10 anos de cotas
- Governança Corporativa comprometida com a equidade racial
- Lideranças negras e espaços de poder



Auditório FECAP - Novembro 2022

SPEAKERS

CONFERÊNCIA EMPRESARIAL ESG RACIAL

OS MAIORES PLAYERS DO MERCADO PARA FALAR SOBRE ESG

PARTICIPANTES

ADRIANA ALVES

Vice-Presidente de Diversidade BNP PARIBAS

ADRIANA BARBOSA

CEO PretaHub

ALBERTO CORDEIRO

Gerente de Engajamento na McKinsey & Company

ANA BUCHAIM

Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social na B3

ANDREA ALBUQUERQUE

Corporativa de Diversidade e Inclusão no SESI/SENAI

ANNA KARLA

CEO Ayo Consultoria

BRUNO CALDAS ARANHA

Diretor de crédito produtivo e sócioambiental do BNDES

BENILDA BRITO

CEO da MUCUA Consultoria e Assessoria Interdisciplinar

BETH SCHEIBMAYR

CEO Uzoma Diversidade Educação e Cultura

CARLA CRIPPA

VP Corporate Affairs and Positive Impact AMBEV

CARLO PEREIRA

CEO Pacto Global - ONU

CAROLINA SIERRA

Cultura e Diversidade VIVO - Telefônica

CASSIO FRANÇA

Secretário Geral no Gife

CELSO ATHAYDE

CEO Favela Holding

CLAUDIO SILVA

Diretor de Implantação na ADP Latam

CRISTINA PINHO

Conselho de Administração do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa

CRISTIANE CORTES

Comitê ESG da Fecomercio SP

DAVID HODGE

Consulado Geral dos Estados Unidos

EDISON SIMONI

Reitor da FECAP

EDNALVA MOURA

Relações Institucionais da Associação Pacto

EDUARDO SANTOS

General Manager - EF Education First

EDVALDO VIEIRA

CEO Amil

ELISA LUCAS

Secretária Adjunta de Promoção da Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo

FERNANDA CAMARGO

Wright Capital Wealth Management

FERNANDA TAUFFENBACH

Partner in Financial Advisory - Deloitte

FREI DAVID

Diretor da Educafro

GILBERTO COSTA

Diretor Executivo da Associação Pacto

GILSON FINKELSZTAIN

CEO B3

GIOVANNI HARVEY

Diretor Executivo do Fundo Baobá

SPEAKERS

CONFERÊNCIA EMPRESARIAL ESG RACIAL

GUIBSON TRINDADE

Gerente Executivo Pacto de Promoção da Equidade Racial

HELENA THEODORO

Presidente do Conselho Elas +

ISABEL CLAVELIN

Gerente do Fundo de Empreendedorismo Negro da BrazilFoundation

JAIR RIBEIRO

Presidente da Parceiros da Educação

JANDARACI ARAÚJO

CFO 99 Jobs

JÉSSICA DE PAULA

Corporate Venture da GERDAU

JÉSSICA RIOS

Co-Founder Black Win

JÉSUS GOMES

Doutor em Ciências Sociais, Professor da Fecap

JOSÉ BERENGUER

CEO XP SA

KWAMI ALFAMA

CEO at Tereos Starch & Sweeteners Brazil

LEANDRO CAMILO

Membro do Conselho Global de Inclusão e Diversidade da PWC

LUANA OZEMELA

VP IFood e Fundadora DIMA

MARCELO BILLI

Superintendente de Educação e Certificação na Anbima

MÁRCIA SILVEIRA

Head de Diversidade e Inclusão da L'Oreal Brasil

MARIA INÊS PASTORI

Superintendente Executiva de Pessoas no Banco FIBRA

MARINA PEIXOTO

Diretora Executiva no Mover

MARINA QUENTAL

VP Global de Pessoas da Vale

MONICA MARCONDES

Executive IB - Banco Santander

PATRICK HRUBY

CEO MOVILE

PAULA FABIANI

CEO at IDIS - Instituto para o Desenvolvimento do Investimento

PROF. RICARDO HENRIQUES

Superintendente Executivo na Instituto Unibanco

SELMA MOREIRA

Vice-Presidente de Diversidade, Equidade e Inclusão no JP Morgan

SORAIA CARDOSO

Gerente SR de Gente na VOX Capital

THEO VAN DER LOO

CEO na TuSciences

VANIA NEVES

CTO Vale

VILMA PINTO

Instituição Fiscal Independente - Senado Federal

VIVIANE MOREIRA

C-Level e Conselheira 101

ZIZO PAPA NETO

Fundador da Trace Brasil e do Pyaar. Ex CEO Cannes Lions e WGSN Global

SPEAKERS



ADRIANA ALVES



ADRIANA BARBOSA



ALBERTO CORDEIRO



ANA BUCHAIM



ANDREA ALBUQUERQUE



ANNA KARLA



BRUNO CALDAS ARANHA



BETH SCHEIBMAYR



CARLA CRIPPA



CARLO PEREIRA



CAROLINA SIERRA



CASSIO FRANÇA



CELSO ATHAYDE



CLAUDIO SILVA



CRISTINA PINHO



CRISTIANE CORTES



DAVID HODGE



EDISON SIMONI



EDNALVA MOURA



EDUARDO SANTOS



EDVALDO VIEIRA

SPEAKERS



ELISA LUCAS



FERNANDA CAMARGO



FERNANDA TAUFFENBACH



FREI DAVID



GILBERTO COSTA



GILSON FINKELSZTAIN



GIOVANNI HARVEY



GUIBSON TRINDADE



HELENA THEODORO



ISABEL CLAVELIN



JAIR RIBEIRO



JANDARACI ARAÚJO



JÉSSICA DE PAULA



JÉSSICA RIOS



JÉSSUS GOMES



JOSÉ BERENGUER



KWAMI ALFAMA



LEANDRO CAMILO



LUANA OZEMELA



MARCELO BILLI



MÁRCIA SILVEIRA

SPEAKERS



MARIA INÊS
PASTORI



MARINA
PEIXOTO



MARINA
QUENTAL



MÔNICA
MARCONDES



PATRICK
HRUBY



PAULA FABIANI



PROF.
RICARDO
HENRIQUES



SELMA
MOREIRA



SORAIA
CARDOSO



VANIA NEVES



TOM MENDES



THEO VAN DER
LOO



VILMA PINTO



VIVIANE
MOREIRA



ZIZO PAPA
NETO



BENILDA BRITO

CONFERÊNCIA: O QUE OUVIMOS!

Ao longo dos dois dias de conferência, as temáticas abordadas foram uníssonas ao verbalizarem que o combate às desigualdades e a luta antirracista são premissas para as transformações profundas das quais a sociedade brasileira necessita.

Benilda Brito, ativista da rede Malala e atuante na luta pelo direito de todas as pessoas à educação, foi incisiva em sua fala ao nos lembrar sobre o tempo urgente para as mudanças, tempo esse que precisa ter os pés firmes no chão, compreendendo as habilidades inerentes à população negra e suas contribuições para o desenvolvimento da sociedade, ao longo de toda a sua história, e o campo aberto necessário às novas aprendizagens para quem chega ao mercado.

O diálogo entre saberes, aqueles já adquiridos, e os que necessitam ser moldados também foram a tônica em diversas falas. É preciso desenvolver pessoas, nas perspectivas técnica e de cultura organizacional, mas também é preciso ouvir as pessoas, compreender os conhecimentos trazidos de suas experiências, acolhendo assim a totalidade da diversidade.



Viviane Moreira - Conselheira 101

As instituições que estiveram presentes compartilharam suas estratégias para solidificar as mudanças internas. Movable, Vale, Ambev, Gerdau, entre outras, apresentaram seus cases. Propostas como o desenvolvimento de pessoas, ações afirmativas de chegada, mobilidade interna a partir de mentorias e acelerações foram alguns dos exemplos citados, tendo como principal referencial o importante e estratégico investimento em educação.

É sabido, portanto, que, para investirmos em educação, a estratégia principal é o trabalho conjunto. Da formulação das políticas públicas ao mercado de trabalho, todos somos responsáveis. Contudo, a tão referenciada palestra magna, nos faz lembrar que "é preciso antes de tudo humanizar as relações no mercado de trabalho", diz Benilda.

E no caminho da humanização, movimentos liderados e monitorados por CEOs que busquem promover o olhar para dentro, de maneira objetiva e assumindo que a questão racial existe no Brasil, sendo importante observar a sua transversalidade em todos os setores, são chaves de ignição para a mudança no universo empresarial.

Propostas como a promovida pela B3 são modelos que vêm contribuindo para as mudanças necessárias, ainda que caminhem em passos modestos. É importante perceber a importância conjunta de suas ações. No caso referenciado, o incentivo à diversidade nos conselhos é um desses passos realizados em conjunto, tendo o Pacto como parceiro para a interação, apresentado inclusive uma carta de proposições.

Na conferência, Gilson Finkelsztain, CEO da B3, também apresentou ações que têm mobilizado as instituições em relação ao ESG e todo o seu contexto, *Environmental, Social and Governance* - o Pratique ou Explique - que consiste em trabalhar para o o cumprimento de metas alinhadas ao ESG ou explicar os motivos de sua não realização. Para Gilson, "as empresas precisam se posicionar e os CEOs devem se responsabilizar por liderar as transformações necessárias".

Ainda na perspectiva das ações, Vilma Pinto, Economista, Diretora da Instituição Fiscal Independente vinculado ao Senado, integrante do Comitê de Gênero e Raça da casa, relatou sobre como o comitê vem acompanhando as demandas da sociedade no que tange à temática racial. *"Comunicar, divulgar e promover ações de conscientização são os maiores desafios na promoção de uma política antirracista e pró-equidade"*, destacou. Quando expandimos tal fala, para cada interação ocorrida durante a conferência, percebemos que o desafio é comum a todos.

Retomamos a fala do nosso Diretor Executivo ao apresentar o Pacto. Fatos e dados são relevantes, e a conferência trouxe não só dados, mas também a ênfase nos movimentos de intencionalidade por parte das instituições. Mais do que discursos, é urgente a intenção transformada em ação e prática diária. Quem assume desafios? Quem mobiliza intenções?

O Pacto assumiu seu desafio e tem mobilizado intenções. Estendemos o convite para que o maior número possível de empresas, instituições investidoras, governos e organizações da sociedade civil atuem em comunidade e colaboração. Como bem disse Eduardo da EF Education First: *"capturar corajosos"*.



Vilma Pinto - Instituição Fiscal Independente vinculada ao Senado

PÚBLICO: DEPOIMENTOS

Durante a realização da conferência o público presente deixou para o Pacto considerações e mensagens sobre o que ouviram:

PROFESSOR EDSON BARBEIRO / FECAP E FIA BUSINESS SCHOOL

“

Acredito que o Índice ESG de Equidade Racial do Pacto é absolutamente ponto essencial para o mundo empresarial por dois motivos: primeiro que o mundo empresarial vive por indicadores, é um motor importante para a cultura do mundo organizacional. A segunda razão é educacional - quando a gente diz para as pessoas essa é a régua, esses são os pontos importantes, essas são as questões que a gente deve dar importância e atenção, a gente está fazendo um papel educativo, não apenas de cobrador, não apenas de mensurador, é também um aspecto educacional. O que a gente mais precisa é de educação. As empresas não são cúpulas isoladas que vivem a parte da sociedade, vivemos dentro dessa sociedade e devemos nos responsabilizar por ela.

”

“

LUANA OZEMELA - ECONOMISTA

O Pacto tem um enorme potencial de transformar o setor produtivo da nossa economia e uma coisa que a gente precisa realizar para o futuro é ver muito mais CEOs, homens brancos, mulheres brancas, engajadas, participando na audiência, no púlpito falando com propriedade e convencidos do poder da diversidade racial nas suas empresas.

”

PÚBLICO: DEPOIMENTOS

FABÍOLA CARLA - FUNDAÇÃO DOM CABRAL

“

Um dos painéis que me chamou muita atenção foi o painel que tinha vários CEOs. Eles disseram que sabem que muitas ações ainda estão por fazer, muitas ações antirracistas, mas já conseguem ver um movimento e têm consciência que todo o movimento tem que partir deles. Sabemos que esse movimento também está sendo feito nas bases, mas a partir do momento que vem de cima, que há esse entendimento, conseguimos políticas inclusivas muito maiores. Para 2023 acredito que o mínimo que deveremos alcançar é o aumento do número de mulheres negras em posições de liderança, com melhor qualidade de trabalho. Para o Pacto, um número maior de empresas aderindo e engajadas.

”

FABIANO GONÇALVES- FUNDAÇÃO QUITO JUNQUEIRA

“

O evento trouxe principalmente um panorama sobre boas práticas, sobre como as empresas estão caminhando e o mais importante, ver as empresas assumindo que ainda não conseguiram caminhar o tanto que deveriam e gostariam. O evento clareou e trouxe para a pauta que é preciso ter articulação, medição, precisa ter metas para que as coisas aconteçam para que realmente a gente sinta a inclusão em nosso dia a dia e que não seja uma história para um outro contar e o evento trouxe uma pauta de ação. Eu espero muito para que o próximo evento a gente tenha indicadores de mudanças significativas nos números, para que a gente ocupando realmente as cadeiras que precisam ser ocupadas.

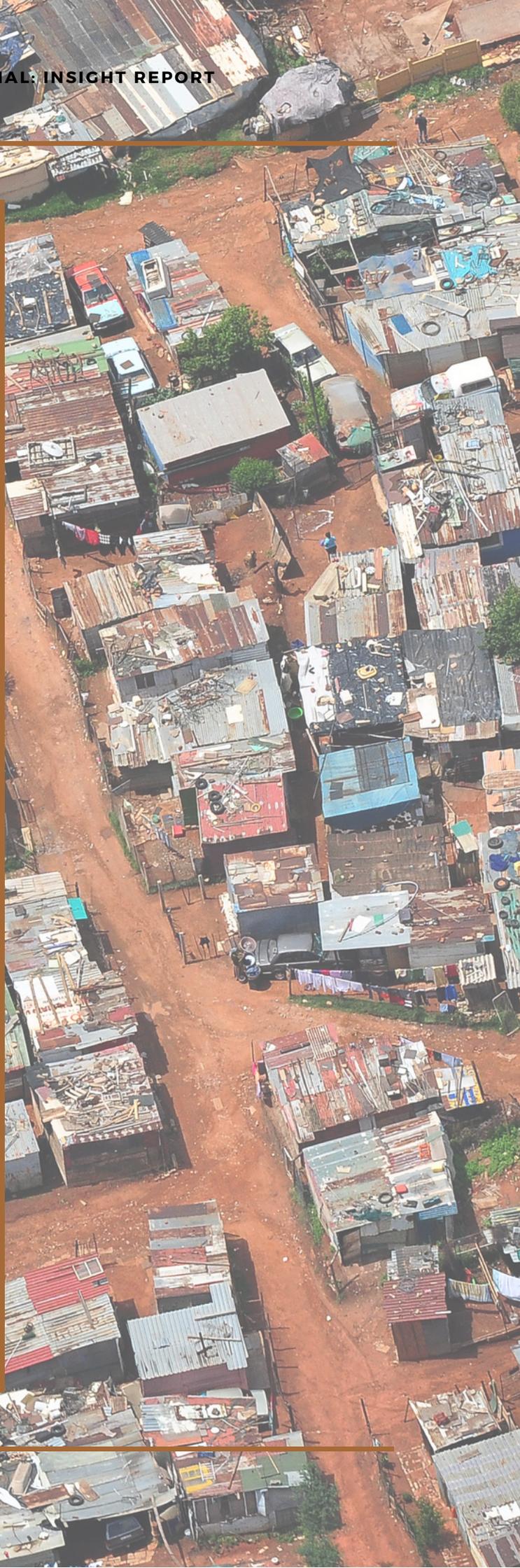
”

INSIGHTS

DESAFIOS E INTENCIONALIDADES

A realidade brasileira é demasiadamente complexa. As estruturas racistas entranhadas em nossas relações são o ponto principal de intervenção. A quebra do racismo dentro das empresas dependem de esforços coletivos internos e externos.

A 1ª Conferência Empresarial ESG Racial do Pacto de Promoção de Equidade Racial buscou movimentar questionamentos, experiências e proposições. A palavra chave, intencionalidade, e as 9 percepções que trazemos para este documento são resultado de mais de 18 horas de discussões.



01

02

INTENCIONALIDADE: PALAVRA MAIS REVERBERADA DURANTE AS SESSÕES.

- Incentivar comunidades negras fortes e colaborativas entre seus pares.
- Agir no agora para intervir no futuro.
- Associar discursos e práticas, transformando dados e fatos em ações.
- O movimento para mudança começa no topo.
- Mobilizar e engajar cargos de nível médio para mudanças nas estruturas.
- Garantir representatividade com base nos índices de monitoramento.
- Investir, medir, monitorar e avaliar são ações permanentes para as mudanças necessárias.
- Mobilizar e engajar para discussões públicas que colaboram para mudanças.
- Mobilizar e engajar o público não negro para os encontros de discussões sobre raça.

03

04

05

06

07

08

09

DESAFIO: TRANSFORMAR PERCEPÇÕES EM INDICADORES E METAS PARA MUDANÇAS

UM PACTO COM O FUTURO

RECOMENDAÇÕES

"Uma das funções primordiais do Pacto é sensibilizar os CEOs em relação à questão racial do Brasil. Só assim vamos realmente mudar! O Pacto é um guia para que as empresas possam lidar com essa nova maneira de olhar o mundo, e os CEOs precisam ser cobrados pela sociedade para que ajam em transformação. É um processo de educação da sociedade como todo", diz Jair Ribeiro, Parceiros da Educação, um dos idealizadores do Pacto.

A Lei de Cotas contribui diretamente para o processo de educação no país. O Índice de Equidade Racial, em todas as suas vertentes, fez leituras que dialogam com as mudanças no acesso à educação formal. Contudo, há ainda um grande percurso a ser percorrido quando falamos sobre ações afirmativas no Brasil. Pensar as políticas públicas em todas as esferas é agir para mudança.

Para o Pacto, o que que significa olhar para essa perspectiva?

Em 2023, precisamos ter as primeiras referências práticas acontecendo.

O primeiro ano do Pacto foi um espaço de congregação, espaço para construir o solo comum dos diferentes atores da sociedade, desde o mercado corporativo privado, movimentos da sociedade civil, instituições filantrópicas, governo e diferentes entes, e pessoas físicas congregando para de um bem público e um bem comum que é o Protocolo ESG Racial.

Para o próximo ano, precisamos caminhar para a prática. Se chegamos agora em uma congregação, na construção de um bem público, e percebemos a relevância do que compactuamos até aqui, o que se dá agora no caminho enquanto o percorremos?

Em 2023, é necessário termos, para além das adesões, as primeiras avaliações do *early adopters*. Informações sobre aquelas empresas que começaram implementar o Protocolo, as primeiras fotografias e primeiras ações acontecendo. Isso será fundamental para darmos consistência ao que foi construído, à ação pragmática para reafirmar aquilo que colocamos como necessidade de promoção da equidade racial no ambiente corporativo, ao investimento social privado em educação e à empregabilidade das pessoas negras.

Recomendamos para o Próximo Futuro que os primeiros referenciais práticos aconteçam e que sejam dadas as primeiras respostas práticas para os índices de equidade racial propostos. Que ações conseguiremos implementar no curto, médio e longo prazo vislumbrando esse avanço?

Será no campo prático, e não mais no teórico, que poderemos perceber os reais desafios.

Acumulado o legado do primeiro ano, 2023 nos convida à realidade. É o momento, também para o Pacto, de perceber como avançamos para além do convencimento e, para as instituições que aderiram à proposta, como avançam para além do passos iniciais de conscientização.

O trabalho feito pelo Pacto é um farol para que todas aquelas instituições acometidas por uma paralisia coletiva em prol da equidade racial tenham em mãos recursos para mudança e atualização em compasso com o contemporâneo, contribuindo, dessa forma, para que, principalmente a mulher negra, avance de seu lugar de objeto de estudo e se torne sujeito que propõe o futuro.

Encerramos o nosso ano construindo **Um Pacto com o Futuro**

**Jéssica Rios - Conselho Deliberativo
Associação Pacto de Promoção da
Equidade Racial**

CONHEÇA A EQUIPE



GILBERTO COSTA
DIRETOR
EXECUTIVO



THEO VAN DER LOO
DIRETOR
ESTATUTÁRIO



**GUIBSON
TRINDADE**
GERENTE
EXECUTIVO



EDNALVA MOURA
RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS



LUIZA ROCHA
ANALISTA
ADMINISTRATIVO

FICHA TÉCNICA

Gilberto Costa
Diretor Executivo
Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Guibson Trindade
Gerente Executivo
Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Ednalva Moura
Relações Institucionais
Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

Benilda Brito
Texto Prefácio

Jéssica Rios
Recomendações

Samanta Lopes
Cobertura e Entrevistas

Daniel Menezes e Michele Zanola
Registro Fotográfico

Leonardo Ramos
Revisão

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial
Biblioteca Digital

Karla Almeida
Relatório



CONSELHO DELIBERATIVO



GILBERTO COSTA
Presidente



JAIR RIBEIRO
Vice Presidente



ADRIANA BARBOSA



RICARDO HENRIQUES



ANNA KARLA



CARLA CRIPPA



DANIEL TEIXEIRA



HÉLIO SANTOS



GUSTAVO WERNEK



JESSICA RIOS



LUANA GENOT



MONICA MARCONDES

CONSELHO FISCAL



EDUARDO ALVES



MICHAEL FRANÇA



SORAIA B. CARDOSO

CONSELHO CONSULTIVO



RACHEL MAIA
Co Presidente



WILSON RISOLIA
Co Presidente



ANA INOUE



BETA FERNANDES



CARLO PEREIRA



CARLOS ALBERTO



CELSO ATAYDE



DOUGLAS BELCHIOR



EDSON FRANÇA



ELIZABETE SCHEIBMAYR



FERNANDA CAMARGO



FLAVIA REGINA



FRANCISCO LIMA (PRETO ZEZÉ)



FREI DAVID SANTOS



ÍTALA HERTA



JOÃO JORGE



JOSÉ ROBERTO MARINHO



JOSÉ VICENTE



LILIANE ROCHA



LUANA OZEMELA



MARIA ALICE SETÚBAL



MARIA CAROLINA



MARINA PEIXOTO



MARTA PINHEIRO



MAURÍCIO PESTANA



NÍVIA LUZIA



PAULA FABIANI



JOÃO JORGE



RENATO MEIRELLES



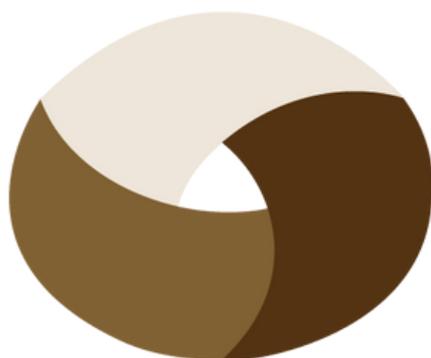
WANIA SANTANNA



FABIO ALPEROWITCH



ANDREA ALVARES



PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL



**COPYRIGHT @ 2022
DO PACTO DE PROMOÇÃO DA
EQUIDADE RACIAL
BELA VISTA, SÃO PAULO, SP -
BRASIL**

© 2022. Este trabalho está licenciado sob uma licença CC BY 4.0 .

Informações gerais sobre responsabilidades:

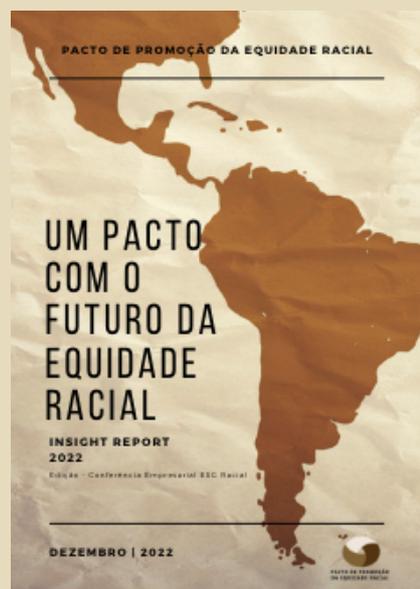
O relatório a seguir não expressa a opinião de todos associados e associadas, exceto daquelas pessoas cujas citações foram autorizadas para publicação e/ou compilação, incluindo as falas produzidas durante a conferência, que foram autorizadas previamente nos processos internos da instituição no que diz respeito aos direitos autorais e ao uso de imagem e voz. O documento de autorização encontra-se disponível nos arquivos da instituição.

A divulgação e a publicação, do todo ou de parte, deste documento deverá seguir as orientações constantes na licença *Creative Commons* constante no topo desta página.

A responsabilidade pela interpretação e utilização do material é do/da leitor(a). Em nenhuma hipótese o Pacto de Promoção da Equidade Racial será responsável por prejuízos decorrentes da sua utilização.

O documento está disponível apenas no formato online. Toda e qualquer impressão realizada é de responsabilidade de quem imprimiu. A versão online está publicada na plataforma *ISSUU*.

Produzido por consultoria externa, com base em orientações e documentações disponibilizadas previamente para o prestador de serviços contratado, o documento pode ser encontrado no site do Pacto.



Um pacto com o futuro da equidade racial: insight report é o primeiro relatório produzido pela Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que contempla o histórico de suas ações ao longo do ano de 2022. Também relata as percepções e os insights gerados após a realização da 1ª Conferência Empresarial ESG Racial, marco de encerramento das atividades externas do ano.

O relato a seguir tem como base documentações produzidas, ao longo do ano, por diversos parceiros de criação, estudos e pesquisas produzidos para as ações e atividades de conhecimento, mobilização, engajamento e adesão ao Protocolo ESG Racial, sendo tais participantes técnicos, pesquisadores, intelectuais e educadores para a pauta de equidade racial, associados ou não à instituição.

O documento consta de duas partes: uma relacionada ao resumo das estratégias e atividades realizadas no ano vigente, e outra relacionada à realização da 1ª Conferência Empresarial ESG Racial, ocorrida em novembro de 2022.



**PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL
DEZEMBRO | 2022**